

نقش محوری امام علی(ع) در تبلور فرهنگ بر پایه مدیریت اسلامی

ناهید رحمانیان

کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

رویکرد الگوهای مدیریتی و فرهنگ اسلامی و راهبرد صحیح حکومت دینی، در ساختار سازمانی نقشی محوری دارد. این نقش، اساس تدوین این مقاله قرار گرفت تا با قرار دادن فرهنگ دینی در کنار مدیریت اسلامی و ارزشی، اهمیت آن را نشان دهد. بر پایه این اعتقاد، فرهنگ اسلامی به عنوان زیربنا مورد توجه قرار گرفت و مبانی مدیریت اسلامی در متن فرهنگ دینی تبیین شد. این مقاله سعی بر آن دارد تا فرهنگ دینی را با شاخص های مدیریت اسلامی در کنار سایر مدیریت و تشابه و تفاوت آنها بیان دارد. همچنین مباحث ارزشی در نظام مدیریتی را به عنوان زیربنا، شیوه گزینش امام علی(ع) در طراحی و انتصاب کارگزاران، نگاه نهج البلاغه به مدیریت و نیز نیاز امروز بشر به مدیریت اسلامی تحت لوای فرهنگ دینی را نشان دهد. روش پژوهش توصیفی از نوع تحلیل محتوا بوده و رویکرد پژوهش کاربردی است. پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و کتب مختلف علوی صورت گرفته است. ابزار پژوهش نیز فیش برداری بوده و یافته‌های حاصل از پژوهش مورد تحلیل قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: امام علی(ع)، فرهنگ، مدیریت اسلامی، حکومت اسلامی و علوی.

مقدمه

فرضیه و بیان مسئله

وظیفه بشر در هر دوره از تجربه تاریخی‌اش بازاندیشی میراث ارزشی است، این میراث است که ما را از سیر تاریخی آگاهی بشری باخبر می‌سازد. حقیقت کلی و جهانی این ساختارها را در دفاع آنها از ارزش‌های بشری می‌توان دریافت. در چهارچوب این تحقیق، و با در نظر گرفتن الهامات قلبی و باورهای اعتقادی، تأکید وافر بر فرهنگ و ارزش‌های دینی شد و این سوال در ذهن جای گرفت که آیا با وجود مدیریت توانمند و کارآمد می‌توان به منزل مقصود رسید؟ و آیا می‌شود حکومت علوی را در چهارچوب فرهنگ اسلامی در نظام‌های امروز بشر تعمیم داد؟ آیا با الهام از مبانی و رهنمودها و دستورهای جامع کلام امام می‌توانیم ضعف‌ها را به یاری خداوند قادر جبران نمائیم. امام (ع) می‌فرماید کارها را به بهترین آنان واگذار کن. نگاه اجمالی نشان می‌دهد که این امر با ارزش‌های جامعه فاصله‌ای بسیار دارد. در این راستا و با توجه به این که امام پنج سال حاکمیت و مدیریت جامعه اسلامی را بر عهده داشته است می‌تواند در اداره سازمان‌ها و ارزشیابی کارکنان در جامعه اسلامی مطرح نظر قرار گیرد. این تحقیق، بر آن است تا با الهام از فرهنگ اسلامی به شکافتن فرایند ارزش در نگاه مدیریتی آن و رویکردهای یک حکومت کارآمد در چهارچوب نظام دینی به این پاسخ فائق آید.

سوالات تحقیق

قدرت مدیریت، برآمده از مهارت‌هایی است که خاستگاهی ذاتی دارند و جهت دادن آنها برای ایجاد حرکت و تحول جهت نیل به اهداف است که این مقوله مستلزم پیاده‌سازی شاخصه‌های مدیریتی در یک چهارچوب هماهنگ با تکیه بر مبانی ارزشی و فرهنگی امکان پذیر است. این موارد را می‌توان این گونه دسته‌بندی نمود.

۱- مبانی ارزشیابی با تکیه بر فرهنگ اسلامی از نظر امام علی (ع) چیست؟ و انواع آن کدام است؟ ۲- ناظران و مدیران از نظر امام چه ویژگی‌هایی دارند که در مدیریت غربی به آنها تأکید نشده است؟ ۳- راهکارهای عملی جهت نظارت بر زیردستان و ارزشیابی آنها از دیدگاه امام کدامند؟

اهداف

مطالعه تاریخ و نگرش‌های متفاوت آن و ریزش‌ها و رویش‌های عملکردی آنها، یک نکته مهم را متجلی می‌سازد که در نظام‌های موفق و ناکارآمد چه عامل یا عواملی دخیل بوده‌اند. با مطالعه موشکافانه این مسئله روشن می‌شود که فقدان یک مدیر لایق و کارآمد، مهمترین عامل شکست یک نظام می‌باشد. که این امر در چهارچوب تکیه بر فرهنگ و ارزش‌های دینی، اخلاقی و شایستگی‌های لازم آن تحقق می‌پذیرد و هدف غایی جمع‌بندی این خصیصه‌ها در یک نظام منسجم و همسو جهت نیل به حکومت ایده‌آل اسلامی با فرهنگ غنی دینی می‌باشد. درواقع می‌توان این گونه جمع‌بندی نمود که هدف اصلی حول این سه محور قرار می‌گیرد: ۱- کشف جایگاه نظارت و ارزشیابی ارزش‌های و فرهنگ اسلامی در نظام مدیریت. ۲- تحلیل انواع مدیریت‌ها با نظام علوی. ۳- نیاز تشکیل یک حکومت نظام یافته ارزشی بر مدار فرهنگ مدیریت علوی.

پیشینه تحقیق

در این قسمت سعی شده است که خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده ارائه شود: یکی از تحقیقات انجام شده مجموعه مقالات پژوهشی است که در کنگره نهج‌البلاغه ارائه شده است و دیگر کتب در خصوص نحوه مدیریت در نظام علوی که عبارتند از: بررسی اجمالی کتاب مدیریت علوی (گابینی)، ویژگی‌های حکومت پاسخگو در سیمای علوی (گلستانی)، نگاهی به مدیریت و تدبیر در فرهنگ علوی (دری نجف آبادی)، سیمای کارگزاران امیرالمومنین (ذاکری)، در کتاب آشنایی با اصول مدیریت (بهرنگی)، نامه مکتوب امام به مالک اشتر بررسی شده است. بیست اصل از نامه امام علی (ع) به مالک، فرمان امام (ع) به مالک اشتر، که توسط اداره عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی ارائه شده است (رفیعی، ۱۳۸۰). در کنار این تحقیق‌ها و کتب، نگاه به فرهنگ اسلامی آمیخته به

مدیریت که تحت لوای معصوم انجام شود کمتر به تحریر آمده است و توجه ویژه به فرهنگ اسلامی در طول تاریخ و نیاز مبرم به مدیریت اسلامی این ضرورت را آشکار می‌کند.

تعریف و مفهوم فرهنگ

فرهنگ در لغت به معنای عقل و دانش است. اما به معانی مختلف دیگر نیز وجود دارد مانند تربیت و پرورش، حکمت، هنر، علم، معرفت، علم فقه، علم شریعت. (آشوری، ۱۳۵۷). فرهنگ به معنای خاص، به سرمایه معنوی یک قوم تلقی می‌شود و همه آثار ادبی، هنری و فکری را در بر می‌گیرد؛ آنچه از درون او سرچشمه گرفته، و در برون تجلی خود را در "سازندگی" یافته است. این سازندگی، اگر بیشتر متوجه نیاز و حوایج مادی باشد نام تمدن به خود می‌گیرد و اگر بیشتر در حوزه اقتناع نیازهای معنوی قرار گیرد به نام فرهنگ خوانده می‌شود.

اصول دین اسلام؛ یعنی توحید، نبوت و معاد، باعث شده‌اند که اصولی هم بر فرهنگ اسلامی حاکم باشد که همان انعکاس اصول دین است. درواقع، پنج اصل توحید، نبوت، معاد، عدل و امامت از هم مستقل نیستند، بلکه بازگشت همه آن‌ها به توحید است. بنابراین، فرهنگ اسلامی هم از "توحید"، که قلب دیانت اسلام است، مغذی می‌شود.

تعریف و مفهوم مدیریت

مدیریت مقوله‌ای در علم جامعه‌شناسی است که بیشترین مطالعات روی آن انجام شده و کمترین درک از آن وجود دارد. یکی از عوامل ضروری در مدیریت، ظرفیت تاثیرگذاری و ایجاد معنا برای اعضای سازمان است. مدیران افرادی هستند که قادرند خود را کاملاً توصیف کنند، یعنی می‌دانند که هستند، نقاط قوت و ضعفشان چیست و چگونه نقاط قوت خود را بروز دهند و نقاط ضعف خود را جبران کنند.

مدیریت و مسئولیت

از دیدگاه اسلام به طور عام، و در نگاه امام علی(ع) به طور خاص، مدیریت و مسئولیت در حکم امانتی است که به مدیر سپرده می‌شود تا برای مدتی معین به عنوان مجری یا امانتداری در آن جایگاه انجام وظیفه کند. مدیریت و مسئولیت، امانت گران‌سنگی است که باید به اهلش سپرده شود، زیرا آنچه موجب گردش امور و سلامت و صلابت کارها می‌شود، آن است که مشاغل مدیریتی از یک سو امانت تلقی شود، و از سویی دیگر به افراد شایسته و توانمند واگذار گردد. امام علی(ع) در نامه‌ای به اشعث پسر قیس فرماندار آذربایجان امانت بودن مسئولیت و مدیریت را متذکر شده و می‌فرماید: "کاری که در دست توست، طعمه نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو" (نهج‌البلاغه نامه ۵).

ضرورت ایجاد مدیریت

نیاز هر جامعه به دستگاه مدیریتی از مسایل بدیهی و مسلم نزد متفکران و از نیازهای طبیعی انسان است. گزارش‌های تاریخی و تحقیقات جامعه‌شناختی مؤید این مطلب است که تمامی اقوام و ملل در همه دوران، هیچگاه از نهاد رهبری و مدیریت خالی نبوده است. در سخنان امام علی(ع) بر ضرورت مدیریت تأکید شده است تا آنجا که اگر زمامدار صالح و نیکوکار یافت نشود و امر جامعه دایر بر این باشد که یا زمامداری ناصالح عهده دار تدبیر نظام حکومتی جامعه گردد یا نظام سیاسی بر جامعه حکمفرما نباشد فرض نخست رجحان دارد چنان که فرمود: "مردم را از رهبر و پیشوا گریزی نیست. حال آن رهبر یا نیکوکار و خیرخواه است و یا ستمکار و نابکار" (نهج‌البلاغه خطبه ۴۰).

مدیریت اسلامی از دیدگاه‌های مختلف

در دیدگاه اول، مدیریت اسلامی فاقد وجود خارجی و حقیقت عینی است. این دسته معتقدند که مدیریت یک علم است و مفهوم اسلامی بودن مدیریت واژه‌ای بی‌معناست. نتیجه این دیدگاه تهی ساختن مدیریت اسلامی از ارزشهای دینی است. دیدگاه دوم، اسلام برای کلیه جزئیات زندگی و از جمله مدیریت دستورهای مشخصی دارد. که درواقع مقابل نظریه اول است. دیدگاه سوم مدیریت اسلامی همان مدیریت مدیران مسلمان است. این تفکر، شیوه مدیریتی خلفای راشدین را سودمند میدانند. دیدگاه چهارم

تأثیرگذاری اسلامی بر مدیریت از طریق نظام ارزشی را اصل می‌داند. این رویکرد که در میانه تفکرات مطرح شده قرار دارد اثرگذاری اسلام بر نظریه‌ها و روشهای عملی مدیریت را از طریق تأثیرات ناشی از ارزشهای اسلامی داند. این تفکر به مفهوم ارزشی نزدیک‌تر است. درواقع اسلام دارای یک نظام ارزشی پویا و منظم است که می‌تواند در پاسخ به سوالات بشر با توجه به مقتضیات زمان و ارزشهای خاص خود احکام مشخصی در مقوله‌های اجتماعی از جمله مدیریت صادر کند (عبیدی ابتهاج، ۱۳۸۷).

مدیریت ژاپنی

مدیریت ژاپنی حاصل قرن بیستم است ماتسوشیتا کونوسوکی^۱ یکی از مدیران موفق ژاپن، در کتاب خود به نام "نه برای لقمه-ای نان" در مورد دلایل پیدایش این مکتب می‌نویسد: ما چون در کنار هم قرار گیریم یکی می‌شویم و خواهیم توانست هم به آنچه در پی آن هستیم دست یابیم و هم به آرزوهای دیگران جامه عمل بپوشانیم و در پیمون این راه وجود سرپرست و راهگشا (مدیر) لازم است تا به پرورش استعدادهایمان همت گمارد. اهم دلایل پیدایش این مدیریت را می‌توان به چند مورد خلاصه کرد: ۱- مبارزه با هر نوع شکست. ۲- ایجاد امکانات زیاده‌تر ۳- اتحاد مردم ۴- یافتن راه‌حل منطقی در برخورد با مشکلات ۵- توجه به روحیه مشارکت ۶- توجه مسائل استخدامی ۷- سرمایه‌گذاری در زمینه صنعت ۸- پذیرش انتقاد و تلاش برای رفع آن.

تشابه مدیریت ژاپنی با مدیریت اسلامی

۱- پذیرش عذرخواهی ۲- داشتن نگرش مثبت ۳- انتقال تجربه ۴- واقع‌نگری برای قضاوت ۵- ایجاد تناسب بین فرد با شغل او ۶- تبعیت از مدیر ۷- توجه به رشد و تکامل انسانها ۸- رایزنی و مشورت ۹- خدمت به خلق ۱۰- دوری از تکبر ۱۱- اعتماد و احترام متقابل ۱۲- عدالت ۱۳- آینده‌نگری ۱۴- انگیزه (حنیفی، ۱۳۸۰).

مدیریت اسلامی در تقابل با مدیریت ژاپنی

۱- تفاوت در تأکیدها. مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر ترس از خدا و پرهیزکاری دارد و در مقابل آن مدیریت ژاپنی تأکید بسیار بر اعتماد به کارکنان و یاری خواستن از آنها دارد.

۲- رابطه یا ضابطه. در مدیریت اسلامی ضابطه را بر رابطه مقدم دانسته‌اند (تقوی، ۱۳۷۰: ۲۵۰/۱) و رابطه را موجب بی انصافی می‌داند. اما در مدیریت ژاپنی اجرای ضوابط باعث دیوانسالاری است و آن مانع ارتباط است پس رابطه بر ضابطه مقدم می‌باشد.

۳- نوع رابطه مدیر با زیردستان. در مدیریت اسلامی آمده است: "پس ای مردم سخن نماینده علی را بشنوید و فرمانش را اطاعت کنید" (رضی، ۱۳۸۷).

در اینجا نماینده علی (ع) فرمان خدا را به مردم ابلاغ می‌کند و ارتباط و پیوند از بالا به پایین است اما در مدیریت ژاپنی این پیوند دوسویه است.

۴- نوع نظارت. نوع نظارت تفاوت عمده این دو مکتب می‌باشد. در مدیریت اسلامی مدیر موظف است افراد زیردست خود را فرد به فرد ارزیابی نماید و اگر مؤمن و شایسته باشد به کار گمارد اما در مدیریت ژاپنی کار گروهی است که مورد توجه میباشد و در نهایت کار گروه نیز مورد تشویق قرار می‌گیرد. (طوسی، ۱۳۷۱).

مدیریت ارزشی

مدیریت و تصمیم‌گیری بر اساس ارزشها روحیات و باورها و اعتقادات حاکم بر جامعه منطبق بر ارزشهای مورد نظر مدیران را مدیریت ارزشی می‌گویند. یعنی باید ارزشها مورد نظر و مبنای مدیر برای استفاده و به کارگیری در تصمیمات اخذ شده از ارزشهای ساری و جاری در بطن جامعه باشد تا تمام افراد جامعه آن را به عنوان ارزش و رفتار مبتنی بر ارزش بپذیرند. در مدیریت ارزشی تأکید اصلی بر توسعه حفظ و تضمین این ارزشهاست.

¹ - KONOSUKE MATSUSHITA

الگوی رفتاری مدیران با رویکرد اخلاقی

آن چه مهم است این است که در یک جامعه اسلامی، خلاقیت باید در اعضاء سازمان نهادینه شود تا در نهایت بتواند ستاده‌های مناسب رفتاری را از خود بروز دهد. در واقع به این موضوع اشاره می‌شود که اخلاق مدیریت، موتور تولیدکننده رفتار او می‌باشد. بنابراین برای اصلاح و بهبود شاخص‌های رفتاری مدیریت، در یک جامعه ارزشی (اسلامی) نیاز به یک مدل رفتاری داریم که بتواند با نگاه اخلاقی منشاء بروز رفتار نهادینه شده مناسب در نظام مدیریت شده و آن را در کل سازمان توسعه ببخشد. در این قالب، مدیران در نظام ارزشی خاصی قرار می‌گیرند که این امر خود ایجاد کننده رفتار بر مبنای اخلاق می‌باشد. در نظام مدیریتی غربی، توانایی‌های فنی مدیر بسیار مهم است ولی در نظام مدیریتی اسلامی توانایی اولیه و جامع مدیریت در درجه اول توانایی تذهیبی می‌باشد. لذا مدیر باید خود را دائم در محضر خداوند متعال قرار دهد و او را اولاً بر هر امری قرار دهد.

زیربنای مدیریت

آنچه از دیرباز از یاد رفته بود ارزشهای اخلاقی بود، وقتی ارزش‌ها فراموش شدند، و انسانیت انسان زیر سؤال رفت و تنها مادیات هدف قرار گرفت، و اخلاق و هدفداری انسان از یاد رفت. اصل وجدان کار تضعیف شد. اصل هدفداری در کار و تولید زیر سؤال رفت و اصل مسئولیت بی‌اعتبار شد.

در صورتی که در مدیریت اسلامی از منظر نهج‌البلاغه، اخلاق و ارزش‌های اخلاقی زیربنای مدیریت‌هاست. امیرالمؤمنین (ع) هم در گزینش مدیران، ارزشهای اخلاقی را دخالت می‌دهد و هم در بازسازی و اصلاح مدیریت‌ها به ارزشهای اخلاقی توجه کامل دارد و هم در دستورالعمل‌های مدیریتی در رأس همه فرمان‌ها تقوا و خودسازی و ارزش‌های اخلاقی را مطرح می‌کند: "او را به ترس از خدا در اسرار پنهانی، و اعمال مخفی سفارش می‌کنم، آنجا که هیچ گواهی غیر از او، و نماینده‌ای جز خدا نیست، و سفارش می‌کنم که مبادا در ظاهر خدا را اطاعت، و در خلوت نافرمانی کند، و اینکه آشکار و پنهانش، و گفتار و کردارش در تضاد نباشد، امانت الهی را اداء، و عبادت را خالصانه انجام دهد" (نهج‌البلاغه نامه ۲۶).

مدیریت اسلامی

مدیریت و کیفیت اداره جوامع بشری یک بحث عام و آزادی است که متفکران و اندیشمندان مذاهب و مکاتب و اقوام و ملل گوناگون جهان به آن پرداخته‌اند و هرکدام شیوه‌های رفتاری خاصی را مطرح کرده‌اند. برای ارزیابی انواع مدیریت‌ها و تدوین اخلاق و صفات مدیران، باید به مرکز اشتراک دیدگاه‌های مدیریتی توجه داشت، زیرا همه قبول دارند که: الف- مجتمع انسانی بدون مدیریت به کمال نمی‌رسد. ب- مجتمع انسانی نیازمند به انواع مدیریت‌هاست.

پس از درک و اثبات ضرورت مدیریت، آنگاه در تعریف انسان و جامعه انسان‌ها و کیفیت و شیوه مدیریت، متفاوت می‌اندیشند. مدیریت‌ها به افکار و آراء انسان‌ها گره خورده است تا انسان را، انسان‌ها را نشناسیم، نمی‌توانیم برای نیازهای مدیریتی او دستورالعملی صادر کنیم. تا نیازمندی‌های واقعی جوامع بشری را به خوبی درک نکنیم نمی‌توانیم در تدوین اخلاق و صفات مدیران موفق باشیم. و چون انسان، انسان را نمی‌شناسد و انسان موجودی ناشناخته است و تنها آفریدگار انسان، صلاح و فساد او را تشخیص می‌دهد، از این رو باید از وحی الهی و ره‌آورد تعالیم پیامبران آسمانی کمک گرفت. تا با استفاده از رهنمودهای کتب آسمانی بهتر بتوانیم راه و رسم اداره جامعه انسان‌ها را شناسائی کنیم. مدیریت الهی و مدیریت اسلامی، براساس ضرورت‌های یادشده مطرح می‌شود و سامان می‌گیرد. زیرا پروردگار هستی انسان را آفریده و از همه جوانب گسترده روح و جسم آدمی با خبر است، و روانشناسی حاکم بر زندگی فردی و اجتماعی او را می‌داند.

ارکان مدیریت اسلامی

برنامه‌ریزی. برنامه‌ریزی از ارکان مدیریت و از جمله وظایف اصلی مدیران است، و نقشی اساسی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها دارد. ضرورت برنامه‌ریزی قبل از هر گونه اقدام و اهمیت ویژه آن مسئله‌ای عقلی است، و تبیین و استدلال چندان نیاز ندارد. روشن است که اقدام به هر کاری، بدون بررسی جوانب مختلف آن و قبل از برنامه‌ریزی لازم، بیانگر نقصان عقل و یا عدم

بهره‌گیری مناسب از این نعمت بزرگ الهی است و پیروزی و موفقیت در کار را ارزانی انسان نخواهد کرد. حضرت علی(ع) عقلی بودن مسئله برنامه‌ریزی را مورد تاکید قرار داده و می‌فرماید: "بهترین دلیل بر کمال عقل، خوب برنامه‌ریزی کردن است" (محلّاتی، ۱۳۷۴).

سازماندهی.. امیرمؤمنان(ع) در سازماندهی کلان مجموعه مدیریتی خویش، همواره به این اصل مهم توجه داشته و با تقسیم کار و ایجاد هماهنگی، به سازماندهی امور اهتمام ویژه داشتند. آن حضرت در توصیه به فرزندان می‌فرماید: "برای هر یک از کارکنان خود، کاری را تعیین کن، تا او را نسبت به همان مورد مواخذه کنی. این کار باعث می‌شود که آنان کارها را به یکدیگر واگذار نکنند" (رضی، ۱۳۸۷).

نظارت و کنترل: امام در نامه معروف خود به مالک اشتر، در مورد نظارت بر عملکرد کارگزاران می‌فرماید: "با فرستادن مأموران مخفی که اهل راستی و وفاداری هستند، کارهای آنان را زیر نظر بگیر، زیرا بازرسی مداوم و پنهانی تو سبب می‌شود که آنان به امانتداری و مدارا با مردم ترغیب شوند" (همان).

گزینش و انتخاب. اهمیت گزینش و نقش ویژه نیروهای انسانی در سازمان، تا آن جاست که حضرت علی(ع) شایسته‌سالاری را رکن اساسی و محور اصلی گزینش مطرح کرده، و معیار انتخاب افراد را تخصص و تعهد آنان می‌داند، و از گزینش افراد بر اساس وابستگی‌ها نهی شده است. کارگزار بودن در حکومت اسلامی، امانتی است که باید به اهلش سپرده شود، به کسانی که شایستگی و توانمندی آن کار را داشته باشند. آن حضرت به مالک اشتر می‌فرماید: "پس کارها را به بهترین آنان واگذار کن" (همان).

اصول مدیریت از نگاه مولای متقیان علی(ع)

امام علی(ع) ضمن انتصاب مالک اشتر به ولایت مصر، فرمانی به ایشان عطا نمودند که طی آن وظایف یک مدیر را برای ایجاد محیطی سالم کاملاً مشخص فرمودند که رعایت اصول آن می‌تواند در تمامی زمان‌ها ایجاد بهداشت روانی یا "بهره‌وری" مفید را در پی داشته باشد. در اینجا به جملاتی از این بزرگوار اشاره می‌شود:

۱- **ارزشیابی موقعیت حال و گذشته.** در ابتدا ایشان توجه مدیران را به ارزشیابی موقعیت و وضعیت حال و گذشته محلی که مسئولیت رهبری آن به عهده‌شان گذاشته می‌شود جلب می‌نماید: "ای مالک بدان من تو را به شهرهایی می‌فرستم که دست خوش دگرگونی‌ها شده است گاهی بر مردم عدل و داد جاری شده و گاهی ظلم." (رضی، ۱۳۸۷)

۲- **توجه به نظرات افراد تحت نظارت.** توجه ایشان به نظریات و دیدگاه‌های افراد تحت نظارت از دیگر امور مربوط به مدیریت است: "و مردم در کارهای تو نگاه می‌کنند همان‌طور که تو در کارهای مسئولان قبل از خود می‌نگری" (همان).

۳- **توجه به قضاوت‌های افراد تحت نظارت.** ایشان به نقش و اهمیت قضاوت‌های افراد تحت نظارت تا حدی که رضای خداوند بستگی زیادی به رضایت خلق او دارد توجه دارند: "و مردم درباره تو آن می‌گویند که تو درباره آنان می‌گویی و به درستی که صالحین و نیکوکاران به آنچه خداوند بر زبان بندگان جاری می‌نماید شناخته می‌شوند" (همان).

۴- **داشتن گذشت و اغماض و تعامل.** روحیه اغماض و عفو باید یکی از صفات بارز مدیریت باشد: "اگر گناهی از آنان سرزد یا علت‌هایی بر آنان عارض شود و به نحو عمد یا سهو خطایی از دست آنان سرزند از خطا و گناهش درگذر، همان‌طور که تو دوست داری خدا تو را ببخشد و گناهت و خطایت را عفو کند، چون تو مافوق آنانی و آن که بر تو ولایت دارد از تو برتر است و خدا از آن که تو را ولایت داد نیز بالاتر است" (همان).

۵- **توجه به حق تعالی در کلیه لحظات.** یک مدیر باید هر لحظه خود را در محضر خدا بداند تا ضمن استفاده مفید از تمامی لحظات خود صبر و استقامت در کار را پیشه سازد: "خداوند انجام امورآنان را از تو خواسته و آنان را وسیله آزمایش تو قرار داده" (همان).

۶- **تصمیم‌گیری با تعمق.** تاکید بر تصمیم‌گیری با تعمق و عدم شتاب‌زدگی بخصوص در هنگام خشم که از آفات بزرگ موفقیت در امر مدیریت است: "به بخشش پشیمان شو و بر کيفر و عقوبت مردم شادی مکن. به خشمی که می‌توانی خود را از آن برهانی شتاب مکن" (همان).

۷- **عدل و داد و میانه‌روی در امور.** رعایت در برقراری عدل و داد و انجام امور مطابق دستورات الهی با میانه‌روی و در نظر داشتن رضایت مردم نیز از دیگر وظایف مدیریت است: "و باید از کارها آن را بیشتر دوست داشته باشی که میانه‌روی در حق باشد (نه افراط و تفریط) و فراگیرتر در عدل و باعث رضایت مردم و رعیت باشد. چون نارضایتی عموم مردم خشنودی افراد خاص را بی‌اثر می‌کند و خشم افراد خاص به خشنودی عامه مردم زبانی نمی‌رساند" (دشتی، ۱۳۸۶).

از بیانات آن امام بزرگوار می‌توان چنین استفاده کرد که آنچه از نظر ایشان در درجه اول اهمیت قرار دارد حفظ بهداشت روانی جامعه است و این امر امکان‌پذیر نیست مگر اینکه مدیرانی آگاه، ثمربخش و موفق امور را در دست گرفته جامعه را در راستای این اهداف متعالی سوق دهند.

عملکرد امام علی (ع) در عزل و نصب کارگزاران

۱- **عزل کارگزاران نالایق:** امام علی (ع) در اولین اقدامش در زمینه اصلاحات اداری، آن استانداران را که فقط بر اساس روابط منصوب شده و دارای ضوابط ذکر شده نبودند، عزل نمود.

۲- **انتخاب کارگزاران شایسته:** امیرمؤمنان علی (ع) تمام تلاش خویش را بکار گرفت تا بر اساس اصل مهم رعایت اهلیت یا شایسته سالاری، کارگزاران شایسته‌ای را برای انجام امور بگمارد.

۳- **مشخص نمودن دقیق وظایف کارگزار:** علی (ع) هرگاه فردی را جهت انجام مسئولیتی بر می‌گزید، طی فرمانی وظایف او را بطور دقیق مشخص نموده از کوتاهی و خیانت در انجام امور بیم می‌داد و بدینوسیله امکان هرگونه بهانه‌جویی را سلب مینمود.

۴- **واگذاری مسئولیت:** واگذاری مسئولیت بر اساس توانائی و دادن اختیارات بر اساس مسئولیت را بنا نهاد. چون معیار واگذاری مسئولیتها لیاقت و توانایی است، لذا در حکومت علی (ع) حتی استانداردهای حضرت وظایف و اختیارات یکسانی نداشتند. آن عده از یاران حضرت که کاملاً مورد اعتماد بوده و از لحاظ توانایی‌های فکری و اجرایی در حد بالایی بودند، به سمت استانداری مناطق حساس و بزرگ منصوب گشته و حضرت تقریباً تمام اختیارات خویش را به عنوان ولی امر مسلمین در آن مناطق به ایشان تفویض می‌نمود.

۵- **تأمین مالی و رفاهی کارگزاران:** سیاست مالی امام علی (ع) در قبال کارگزاران دولتی: دو وجه داشت: مخاطب یک وجه آن مدیران ارشد نظام بودند و مخاطب وجه دیگر آن مابقی کارگزاران دولت. امام (ع) در تأمین حقوق کارگزاران و تلاش جهت بهبود وضعیت معیشتی ایشان به مالک اشتر چنین دستور می‌دهند: "سپس به ایشان (کارگزاران) حقوق فراوان بده، زیرا این کار، آنها را در اصلاح خویش تقویت می‌کند و به دنبال خیانت و رشوه نمی‌روند و از خیانت در اموالی که در اختیار آنهاست بی‌نیاز می‌سازد" (همان).

اما سیاست علی (ع) در قبال مدیران ارشد نظام بدین گونه بود که خداوند بر پیشوایان دادگر واجب گردانیده است که زندگی خود را با طبقه ضعیف تطبیق دهند که رنج فقر، مستمندان را ناراحت نکند.

۶- **نظارت مستمر و دقیق بر عملکرد کارگزاران و اطرافیان:** در نظر ایشان نظام بازرسی و بازرسان، چشم حکومت محسوب میشوند و حکومتی که نظام بازرسی صحیح و مطمئن نداشته باشد، همانند کوری است که معایب را نمی‌بیند و در منجلاب عیوب و مفساد غوطه‌ور می‌شود.

۷- **برخورد با کارگزار متخلف:** سیاست امام علی (ع) در برابر کارگزارانش، سیاست پیشگیری از جرم است. لذا تمام شرایط پیشگیری (گزینش، مشخص کردن وظایف، تأمین مالی، بازرسی دقیق و ...) را بکار می‌گیرد. حال اگر با تمام این شرایط کسی تخلفی می‌کرد، دیگر هیچ بهانه‌ای برای عدم برخورد با او وجود نداشت.

رانت خواری و مدیریت اسلامی

اصطلاح رانت خواری به معنای استفاده مادی و معنوی از ارتباطات ویژه‌ای با مدیران و مسئولان داشته و از نزدیکان و خواص آنان به شمار می‌رود، انتظارات خاصی از آن‌ها دارند و سعی می‌کنند از این قرابت و موقعیت ویژه استفاده کرده، و از منابع و امکانات سازمان بیشتر از دیگران استفاده کنند، و منافع مادی و معنوی فراوانی برای خود جلب کنند. امام علی(ع) با توجه به این خصلت اطرافیان، به مالک اشتر توصیه می‌کند که مراقب اطرافیان باشد و امتیاز ویژه‌ای در اختیار آنان قرار ندهد؛ به طوری که دیگران از این کار متضرر شوند. ایشان می‌فرماید: "و به هیچ یک از اطرافیان و بستگان خود زمینی از اراضی مسلمان وا نگذار؛ و باید طمع نکنند که قرار دادی با آن‌ها منعقد سازی که مایه ضرر سایر مردم باشد"(همان).

از این سخن مولای متقیان امام علی(ع) می‌توان استنباط کرد که سلوک و سیره عملی مدیر یا مسئول باید به گونه‌ای باشد که اطرافیان طمع نکنند و انتظار نداشته باشند که او به نفع آنان و به ضرر دیگران کاری را انجام دهد. مدیر باید با سلوک و روش عملی خود از انتظارات و طمع‌های بیجا و بی‌مورد نزدیکان و اطرافیان خود پیشگیری نماید؛ و طوری رفتار کند که آنان چنین توقعاتی از او نداشته باشند.

تصمیم‌گیری و مدیریت دینی

در مدیریت اسلامی نیز توجه بسیاری به امر تصمیم‌گیری شده است تا آنجا که امام علی(ع) تصمیم فرد را برابر با میزان عقل و اندیشه او می‌داند و در جای دیگر، تصمیمی را که بر مبنای عقل و خرد اتخاذ شده باشد، نجات بخش معرفی می‌نماید. در قرآن، سه مرحله برای تصمیم‌گیری بیان شده است: ۱- مشورت ۲- اتخاذ تصمیم ۳- توکل بر خداوند. مطالعه زندگی پیامبر اکرم(ص) و ائمه اطهار نشان می‌دهد که حتی با داشتن علم سرشار الهی و ارتباط با سرچشمه جوشان وحی، هرگز در امور مهم بدون مشورت تصمیم‌گیری نمی‌کردند. امام علی(ع) در لزوم مشورت قبل از تصمیم‌گیری می‌فرماید: "کسی که استبداد رأی داشته باشد، هلاک می‌شود و هرکس با مردان بزرگ مشورت کند، در عقل و دانش آنها شریک شده است"(رضی، ۱۳۸۷). از آنجا که یکی از مهمترین مراحل فرایند تصمیم‌گیری، گردآوری اطلاعات جامع و موثق برای اخذ تصمیم می‌باشد، مشورت و نظرخواهی از دیگران به خصوص صاحب‌نظران و افراد مجرب می‌تواند کمک بزرگی در گردآوری اطلاعات باشد. در مدیریت اسلامی، تصمیم‌گیری تنها با اتخاذ تصمیم پایان نمی‌پذیرد بلکه پس از اتخاذ تصمیم باید به خدا توکل کرد و از درگاه لایزال الهی مدد خواست و امور خویش را بدو واگذار نمود البته پرواضح است که این واگذاری امور (توکل) پس از بررسی کامل اسباب و عوامل عرفی و عقلایی و تلاش فکری و عملی خود و دیگران (تصمیم‌گیری) خواهد بود.

سیره علوی در برخورد با غیر خودی‌ها

یکی از کارآمدترین و برترین زمینه‌های الگوبرداری از حیات جاویدان امام علی(ع)، شناخت سیره آن امام همام در برخورد با "غیر خودی‌ها" اعم از معاند و غیرمعاند می‌باشد. بی‌تردید با اشاعه فرضیه "تساهل و تسامح" و گسترش دامنه تلاش‌های غیر خودی‌ها در عرصه‌های گوناگون اجتماعی اعم از فرهنگی، سیاسی و اقتصادی پرداختن به این بخش از سیره امیرمؤمنان(ع) ضرورت بیش‌تری یافته است:

الف. گفت‌وگو: از جمله روش‌های مقبول و معقول در عرصه سیاست، روش گفت‌وگو و انجام مذاکره دو جناح مقابل است. چه بسا ممکن است با اعمال چنین سیاستی، دشمنی‌ها تبدیل به دوستی و وفاق گردد. **ب. پرهیز از مصالحه سیاسی:** با شکل‌گیری حکومت امام علی(ع) و وجود مخالفان در شهرهای گوناگون، برخی از اشخاص از حضرتش خواستند تا به مصالحه سیاسی روی آورند و به طور مقطعی هم که شده است، سازش با مخالفان معاند را پیشه نمایند، اما آن حضرت، که هیچ‌گاه در حق بودن راه خود و باطل بودن رسم و آیین دشمنان خویش تردید نداشتند، از اعمال چنین سیاستی پرهیز می‌نمودند و به صورت شفاف و روشن، با در پیش گرفتن این شیوه، مخالف بودند از ابتدای امر، مانع به قدرت رسیدن آنان شده و به هیچ وجه حاضر به مصالحه سیاسی نشدند. **ج. برخورد قاطع با توطئه‌گران:** امیرمؤمنان(ع) در این مورد هیچ‌گونه سستی روا نمی‌داشتند چنان‌که خود می‌فرمایند:

"سوگند به جان خودم، در مبارزه با مخالفان حق و آنان که در گمراهی و فساد غوطه‌ورند، یک لحظه مدارا و سستی نمی‌کنم" (رضی، ۱۳۸۷). د. عفو و گذشت: از دیگر شیوه‌های امام علی (ع) در برخورد با مخالفان، شیوه "عفو" و گذشت است. البته به کارگیری این شیوه نیز همگانی نبوده است، یعنی چنین نبوده که امام در برخورد با هر مخالفی و بدون لحاظ هیچ قید و شرط و مصلحتی به اجرای این شیوه پرداخته باشد، بلکه عفو و اغماض آن حضرت نسبت به آن دسته از مخالفان بود که در آغاز امر درصدد مقابله با نظام و حکومت اسلامی برآمده، و حتی وارد عرصه کارزار هم شده بودند، ولی سپس در مقام عمل دچار شکست می‌شدند و با فرجام عبرت‌آموزی مواجه می‌گشتند و پس از آن به حاشیه می‌رفتند و در گوشه‌ای، به ادامه حیات دنیوی روی می‌آوردند.

وظایف خاص مدیریت اسلامی از دیدگاه امام علی (ع)

۱- **تصمیم‌گیری.** به جرات می‌توان گفت که مهمترین وظیفه یک مدیر، تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری سه رکن اساسی دارد که اگر هر سه در اتخاذ یک تصمیم مدنظر قرار گیرد، آن تصمیم بهینه و به نتیجه مطلوب خواهد انجامید: رکن اول تصمیم‌گیری "آگاهی از شرایط موجود و جمع‌آوری اطلاعات" است. رکن دوم تصمیم‌گیری "استفاده از تجارت گذشته" است. رکن سوم تصمیم‌گیری نیز "مشورت کردن" است.

اما با چه کسانی باید مشورت کرد؟ امام علی (ع) مالک را از مشورت با چند گروه باز می‌دارد و می‌فرماید: "و بخیل را در مشورت خود راه مده که تو را از نیکوکاری باز گرداند و از درویشی می‌ترساند و نه ترسو را، چون در کارها ناتوان جلوه دهند و یا آزمند مشورت مکن که ترا به جمع مال از راه ستم تشویق کند" (رضی، ۱۳۸۷).

۲- **گزینش و استخدام.** یکی دیگر از وظایف مدیر اسلامی، گزینش نیروهای انسانی کاردان جهت سپردن مسئولیت به اوست. امام علی (ع) برای انجام این کار شاخص‌هایی را توصیه می‌کند تا بتوان افراد شایسته را انتخاب کرد، این شاخص‌ها عبارتند از: الف- فریب ظاهر سازی افراد را نخورید: یک مدیر اسلامی باید کاملاً متوجه باشد که برای انتخاب افراد تنها به برداشت‌های شخصی خود تکیه نکند بلکه باید ملاک‌های گزینش را مدنظر قرار دهد. ب- افراد با سابقه روشن و درخشان را انتخاب کنید: یک مدیر باید همواره به خاطر داشته باشد که بهترین معرف هر فرد اعمال و رفتار اوست بنابراین باید افراد را بر اساس سابقه کاری آنها انتخاب کند. امام علی در این زمینه می‌فرماید: "آنها را با نحوه همکاری شان با مدیران صالحی که قبل از تو بر سر کار بوده‌اند، ارزیابی کن" (همان). ج- افراد خوش سابقه در نزد مردم را برگزین: یک مدیر اسلامی به هنگام سپردن مسئولیت به یک فرد، باید به قضاوت عمومی در مورد آن فرد نیز توجه داشته باشد. امام علی (ع) به مالک می‌فرماید: "پس خوش سابقه‌ترین آنها را در نزد عموم برگزین" (همان). د- امانتداران را انتخاب کن: مدیر مسئولیت را بر عهده شخصی قرار دهد که شایستگی لازم را برای حفظ این امانت داشته باشد. حضرت علی (ع) به مالک می‌فرماید: "و کسی را که از همه بیشتر، چهره اش به امانتداری و وفاداری شناخته شده است، انتخاب کن" (همان). ه- صلاحیت اخلاقی افراد را مدنظر قرار بده: یک مدیر اسلامی باید در انتصاب‌های خود، صلاحیت اخلاقی افراد را مدنظر قرار دهد. امام علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: "مکاتبات و اموری که حاوی تمامی تدابیر محرمانه و اسرار توست را به شخصیت‌های واجد صلاحیت اخلاقی واگذار" (همان).

۳- **ترفع و ارتقاء.** مدیر اسلامی باید از یک سو مقررات سازمان را به نحوی تنظیم نماید که کلیه افراد امکان داشته باشند با کسب شایستگی‌های بیشتر و ابزار کارایی در زمینه‌های بالاتر، مسئولیت‌های مهمتری را بر عهده گیرند و از سوی دیگر معیار را در نیل به مراتب بالاتر، صرفاً شایستگی و کارایی افراد قرار دهد امام علی (ع) می‌فرماید: "پس زمینه را برای نیل آنها به آرمانهای خودشان (دستیابی به مسئولیت‌های بالاتر و ابراز لیاقت بیشتر) باز کن" (همان).

۴- **پرداختها و دستمزد.** یک مدیر اسلامی همچنان که به میزان و کیفیت کار کارکنان توجه دارد باید مسایل انسانی آنها را نیز مدنظر قرار دهد و به دقت مسایل و مشکلات و نیازهای مادی و معنوی آنان را شناسایی نموده و در جهت رفع آنها اقدام کند. امام علی (ع) به مالک می‌فرماید: "باید (خدمتگزاران وفادار) از حقوق سرشار و زندگی مرفه برخوردار باشند تا هم بتوانند با فکر آسوده خود را اصلاح کنند و هم در اثر بی‌نیازی دست تطاول به اموال عمومی دراز نکنند" (همان).

وظایف عام مدیریت اسلامی از منظر امام علی(ع)

۱- **ایمان و تقوا**. یک مدیر در درجه نخست باید همانند هر انسان دیگر ایمان و تقوا داشته باشد. مدیر مومن، مطیع فرامین الهی است و می‌داند که اگر در جریان کارها شرایط سخت و دشواری برایش پیش آید و یا زمینه کارها بسیار آماده باشد و امور به سهولت در برابرش پدیدار گردد، در هر دو حالت روحیه خود را نباخته و خود را در مسیر اجرای فرامین الهی می‌بیند. توصیه امیرالمومنین علی(ع) به مالک اشتر در این خصوص شنیدنی است؛ "ای مالک، مالک نفس خویش باش و آن را به دست هوی مسپار، نفس خویش را با ترک خواهش‌ها بکش و به هنگام سرکشی، عنان‌ش را بکش که نفس پیوسته به بدی فرمان می‌دهد" (همان).

۲- **اعتصام و اعتماد به خدا و نصرت الهی**. اعتصام و اعتماد به خدا و نصرت الهی یکی از ابزارهای معنوی است که یک مدیر اسلامی می‌تواند برای انجام وظیفه خطیر مدیریت از آن استفاده کند تا از انجام کارها خسته و افسرده و مایوس نشود و سختیهای بزرگ او را متزلزل نسازد. امام علی(ع) در این خصوص می‌فرماید: "کسی که بر خدا توکل کند، ناهمواری‌ها و سختیها بر او هموار و دستیابی به ابزار و امکانات رسیدن به هدف برای او آسان می‌شود" (همان).

۳- **رعایت عدالت و انصاف**. رعایت و برقراری عدالت یکی از مهمترین وظایف یک مدیر اسلامی است؛ عدالت مبنای همه حرکت‌های صحیح مدیریت است که در اثر وجود عدالت همه چیز در جای خود قرار می‌گیرد و هر کس کارش را به درستی انجام می‌دهد. امیرالمومنین علی(ع) در خصوص این وظیفه مدیریتی می‌فرماید: "کسی که عادل باشد، دستور و حکمش نافذ خواهد بود" (آمدی: ۱۴۰۷).

۴- **تواضع و حلم**. یکی از ابزارهای مدیریت تواضع و حلم است؛ با توجه به اینکه مدیر می‌خواهد به واسطه انسانها کاری را انجام دهد، باید بتواند در برابر رفتارهای گوناگون آنان واکنش مناسبی داشته باشد و با حلم و تواضع، رفتارها و گفتارهای نامطلوب آنان را (در حد متعارف) تحمل نماید. امام علی(ع) در حدیثی می‌فرماید: "اگر کسی در برابر کارمندی که او را از کار براندازد، سعه صدر داشته باشد، سعه صدر است" (رضی، ۱۳۸۷).

۵- **ساده زیستی**. یکی از مواردی که اسلام همواره به آن سفارش فرموده است، ساده زیستی مدیران جامعه است. امام علی(ع) نیز مدیران اسلامی را به ساده زیستی توصیه می‌فرماید: "خداوند بر پیشوایان دادگر واجب نمود خود را با مردم ناتوان برابر نهند تا فقیر را به هیجان و طغیان در نیارند" (همان).

۶- **حافظ بیت المال بودن**. یکی از مهمترین وظایف مدیر اسلامی این است که حافظ بیت المال مسلمین باشد. امام علی(ع) در این باره می‌فرماید: "بخشش زمامداران از خزانه مسلمین ستم و فساد است" (همان).

نتیجه‌گیری

مناسبات پیچیده اجتماعی، ضرورت ایجاد نظمی که در آن حیات بشری تداوم یابد و زندگی دارای معنا شود و سرانجام سعادت و بهروزی انسان را فراهم آورد آشکار می‌سازد. ایجاد چنین نظمی از اهداف مدیریتی امیرمؤمنان به شمار می‌آید. از این رو بر روی مقوله فرهنگ اسلامی و اخلاق تأکید فراوان می‌شود. آنچه از این آموزه حاصل می‌گردد، طی کردن درجات و کمال انسانی در قالب دین و ارزش‌های دینی می‌باشد و این امر زمانی تحقق می‌یابد که امام با مدیریت خویش و تدوین قوانین اجتماعی با تکیه بر فرهنگ دینی مناسبات جدیدی را در آموزه‌های اسلامی بنا گذارد. این نشان می‌دهد که مدیریت پس از تحقق شرایط عینی آن موضوعیت و قطعیت می‌یابد. در چنین طرحی مدیریت در کنار دستورات دین به مثابه یک کل خواهد بود که این دو بخش مکمل یکدیگرند. دین به مثابه روح و هسته آن تحقق بخشنده تفکر نظری و مدیریت مقوله اجرایی آن خواهد بود. در خصوص تقابل مدیریت اسلامی با دیگر مدیریت‌ها، می‌توان این گونه عنوان کرد که در یک مرزبندی میان مدیریت از دیدگاه صاحب نظران غربی و مدیریت اسلامی، آنچه که به عنوان روشها، تکنیکها، وظایف مدیر در نظریه‌های غربی مطرح گردیده است، در مدیریت از منظر اسلام نیز مورد توجه قرار دارد، درواقع آن وجوه از جنبه‌های رفتاری، شخصیتی، ارزشی و آنچه که مورد توجه مدیریت در جوامع غربی نیست، بدان معنی نیست که در مدیریت از نظر اسلام برنامه ریزی، سازماندهی که از وظایف مدیریت محسوب می‌شود و

رویکرد اسلامی مدیریت مورد توجه قرار ندارد. آنچه مسلم است این است که در مدیریت از دیدگاه اسلام، اخلاق و مسایل ارزشی اهمیتی بیش از کسب هدف دارند. این نکته خاصه در شرایطی که توجه به مسایل اخلاقی و رعایت ارزشهای انسانی، روند صعودی و رو به رشدی یافته است حائز اهمیت ویژه‌ای است. (هدایتی، ۱۳۸۱).

مدیریت در جهان از عظیم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌ها و ارکان هر جامعه محسوب می‌شود. بنابراین پرورش و آموزش مدیرانی کارآمد، فعال و خلاق در تمام سطوح جامعه یکی از وظایف جوامع بشری است. زمانی می‌تواند یک جامعه به سوی تکامل پیش رود که مدیران لایق و کاردان در آن به فعالیت مشغول باشند. اگر مدیران افرادی ناآگاه یا بی‌اطلاع و غیرخلاق باشند جامعه را به سوی تباهی سوق خواهند داد. به گفته مولای متقیان در نهج‌البلاغه «اینان محور مرکزی، نگه‌دارنده سنگ آسیا و عمود برپا دارنده خیمه زندگی اجتماعی‌اند.» (رضی، ۱۳۸۷).

در مجموع از مباحثی که در این مقاله مطرح شده، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت اسلامی بر مبانی فرهنگ مداری، عدالت‌گرایی، قانونمندی جامعه استوار است. و مشروعیت آن در شریعت با نص الهی و پذیرش مردم تامین می‌شود. اصول و معیارهای این حکومت، از تعالیم دینی و شریعت الهی، سنت نبوی و اجتهاد علوی، و بر اساس واقعیات جامعه، نشأت می‌گیرد. مجموع این عوامل است که حکومت دینی را در تاریخ اسلامی با تکیه بر فرهنگی که از اعتقادات نشأت گرفته شده از دیگر حکومت‌ها متمایز می‌سازد و الهام گرفتن و تأسی جستن از نظام علوی و پیاده نمودن طرح‌های آن، مشروعیت دنیای امروز را رقم خواهد زد.

منابع

- آمدی، عبدالواحد، غرالحکم و دررالکلم، رسولی محلّاتی، سید هاشم، جلد اول، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۸.
- آمدی، عبدالواحد، غرالحکم و دررالکلم، انصاری، جلد ۲، بیروت، موسسه الاعلمی للمطبوعات، ۱۴۰۷ق.
- آشوری، داریوش تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ، ص ۱۷-۱۵، تهران، مرکز اسناد فرهنگی آسیا، ۱۳۵۷.
- تقوی دامغانی، سیدرضا، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران، شرکت چاپ و نشر بین‌الملل (وابسته به موسسه انتشارات امیرکبیر)، چاپ پنجم، ۱۳۸۵.
- حنیفی، فریبا، نگاهی به ویژگیهای مدیریت اسلامی و مدیریت ژاپنی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی، تیر ۸۰، شماره ۱۱۸.
- دشتی، محمد، الگوهای رفتاری امام علی(ع)، جلد ۵، قم، میراث ماندگار، ۱۳۸۶.
- رضی، سیدشرف، ترجمه و شرح نهج‌البلاغه، دشتی، محمد، قم، انتشارات دارالفکر، چاپ چهارم، ۱۳۸۷.
- رفیعی، علی، اصول عدالت علوی، فرمان امیرالمؤمنین(ع) به مالک اشتر استاندار مصر، اداره عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، مرکز تحقیقات کتابخانه امام علی(ع)، تهران، موسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۸۰.
- طوسی، محمدعلی، فراسوی خواستن، کتابخانه مرکزی دانشگاه قم، انتشارات شباویز، چاپ اول، ۱۳۷۱.
- عبیدی ابتهاج، صهیب، مقالات آموزشی اقتصادی صهیب عبیدی، بنگاه دانش اقتصاد، ۱۳۷۸.
- هدایتی، سیدهاشم، ارزش‌ها در تئوریهای مدیریت، مجله تدبیر، ۱۳۸۱، شماره ۱۳۰.



abstract

The approach of management models and Islamic culture and the correct strategy of religious government has a central role in the organizational structure. This role became the basis of compiling this article to show its importance by placing religious culture next to Islamic and value management. Based on this belief, Islamic culture was considered as the foundation and the basics of Islamic management were explained in the context of religious culture. This article tries to express religious culture with indicators of Islamic management along with other management and their similarities and differences. Also, it should show the value issues in the management system as the basis, the selection method of Imam Ali (a.s.) in the design and appointment of agents, Nahj al-Balagheh's view on management, and also the need of mankind for Islamic management under the banner of religious culture. The descriptive research method is content analysis type and the research approach is applied. The research has been carried out in the form of a library and various Alavi books. The tool of the research is also a survey and the findings of the research have been analyzed.

Keywords: Imam Ali (a.s.), culture, Islamic management, Islamic and Alawite government.